



EHPAD LES BALCONS DU HAUTACAM

INDEX RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Publication 2026 • Données de l'année civile 2025

56/100

En application des dispositions relatives à l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière, l'établissement publie les résultats calculés en 2026 à partir des données de l'année civile 2025.

Le résultat global s'établit à 56/100. Il est inférieur à la cible réglementaire fixée à 75/100. Les écarts identifiés portent principalement sur la rémunération des fonctionnaires et sur l'accès aux promotions.

Résultats et principaux écarts constatés

Indicateur / constat	Résultat	Lecture
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires	7,2 %	Écart de rémunération moyenne au détriment du sexe le moins favorisé.
Écart constaté dans les promotions de corps ou de grade	15,40 %	Disparité dans les parcours professionnels et les perspectives d'évolution.
Index global de l'égalité professionnelle	56/100	Cible réglementaire : 75/100.

Objectifs de progression

Compte tenu de l'index de 56/100, l'établissement engage un suivi renforcé des écarts constatés. Les objectifs de progression portent sur les axes suivants :

- ✓ Analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires, en objectivant les facteurs explicatifs et les situations nécessitant une vigilance particulière.



- ✓ Renforcer le suivi comparé des promotions de corps et de grade afin de repérer les écarts entre les femmes et les hommes et d'en analyser les causes.
- ✓ Veiller à l'égalité d'accès aux possibilités d'évolution professionnelle, dans le respect des conditions statutaires et des critères applicables.
- ✓ Veiller, conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement, aux critères d'avancement de grade et de promotion interne fondés sur la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience et l'adéquation entre le grade détenu et les fonctions exercées, en portant une attention particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes, sans que ce critère soit prioritaire sur les critères professionnels ; les proportions de femmes et d'hommes parmi les agents promouvables et promus seront communiquées aux membres du CSE dans le cadre du suivi des LDG.
- ✓ Suivre annuellement les indicateurs de l'index et intégrer leur analyse au pilotage de la politique d'égalité professionnelle de l'établissement.
- ✓ Elaborer une politique et un plan d'action relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un groupe de travail.

Ces objectifs ont vocation à guider les actions de l'établissement afin de réduire les écarts constatés et de progresser vers l'atteinte de la cible réglementaire.

Références réglementaires

- ✓ Code général de la fonction publique, dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ✓ Décret n° 2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.
- ✓ Décret n° 2024-949 du 21 octobre 2024 fixant les modalités de calcul des indicateurs de l'index dans la fonction publique hospitalière.

Publication : septembre 2026